

Make love, not war and win the war for the best Talent!

Was wir von Marketing & Sales für Talent Acquisition lernen können

Leila Summa, Digital Entrepreneur & Senior Advisor, OTMR - KONFERENZ & BARCAMP 2017, 09.06.2017





Wir lieben
es HR zu
hassen



Overhead
Kosten



Offene
Vakanzen



Falsche
Kandidaten



Interviews
mit den
Falschen



Zu viel Admin,
zu langsam

2'600'000

The infographic consists of a large light gray circle containing the text '2'600'000 Arbeitslose'. Inside this circle is a smaller, darker gray circle containing the text '665 '0000 unbesetzte Stellen'.

Arbeitslose

665 '0000

unbesetzte
Stellen

BRITONS



"WANTS
YOU"

JOIN YOUR COUNTRY'S ARMY!
GOD SAVE THE KING

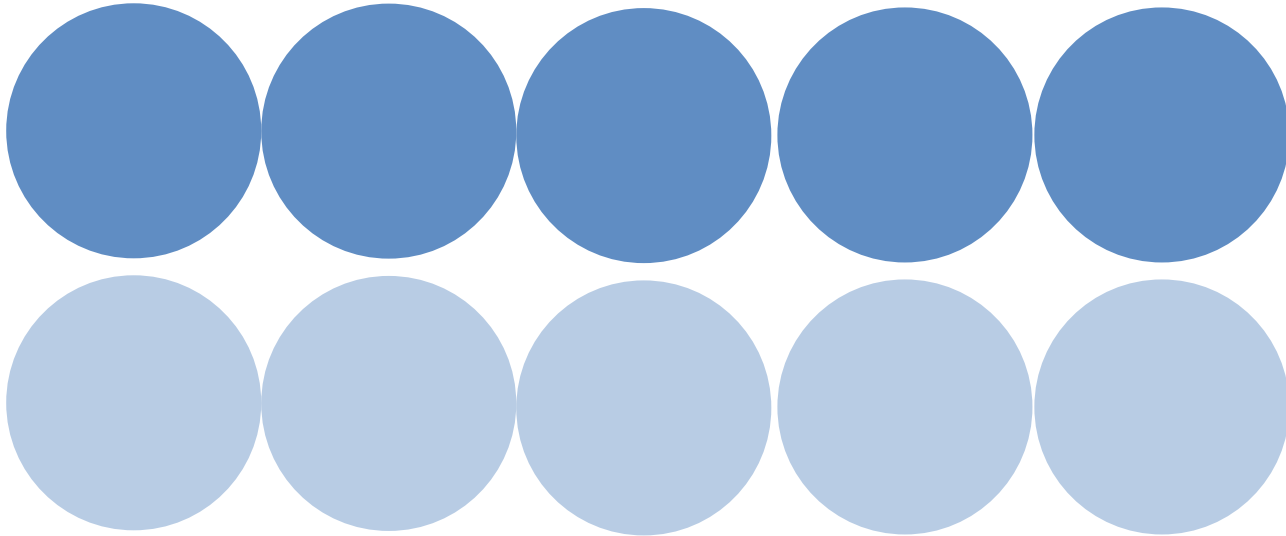


Analytisch und logisches Denkvermögen,
anpassungsfähig, ausdauernd, begeisterungsfähig,
belastbar, engagiert, ambitioniert, ehrgeizig,
kommunikationsstark, kompromissbereit,
konfliktfähig, konsequent, kontaktfähig,
selbstdiszipliniert, selbstständig, sicher,
stresstolerant, zielstrebig, ehrlich, resilient,
zuverlässig, pflichtbewusst, vertrauenswürdig,
sprachgewandt, sozialkompetent, veränderungsfähig

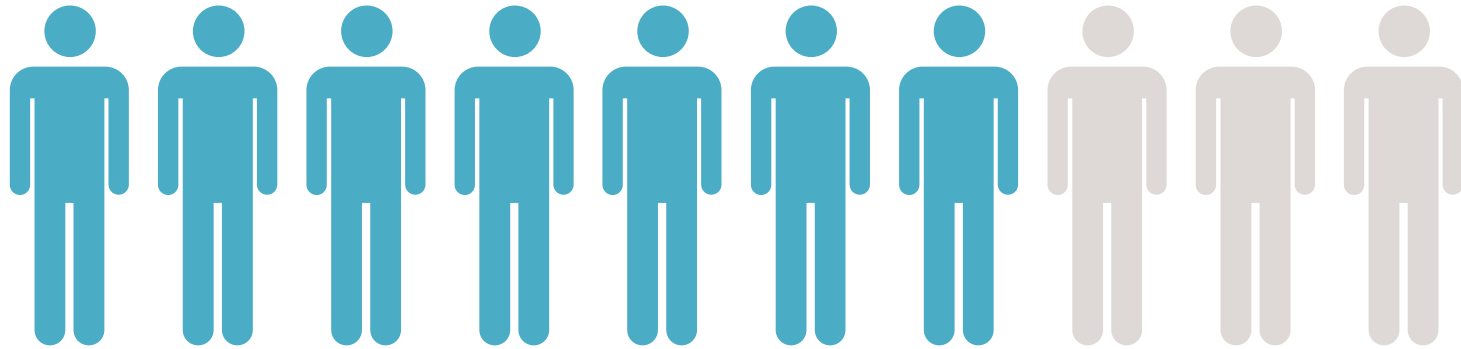


Veränderte Spielregeln – trauen wir dies HR intuitiv nicht mehr zu?

Fakt 1 | Jeder zweite Deutsche Arbeitgeber hat heute Schwierigkeiten die richtigen Leute einzustellen



Fakt 2 | Den Falschen einzustellen kann teuer werden



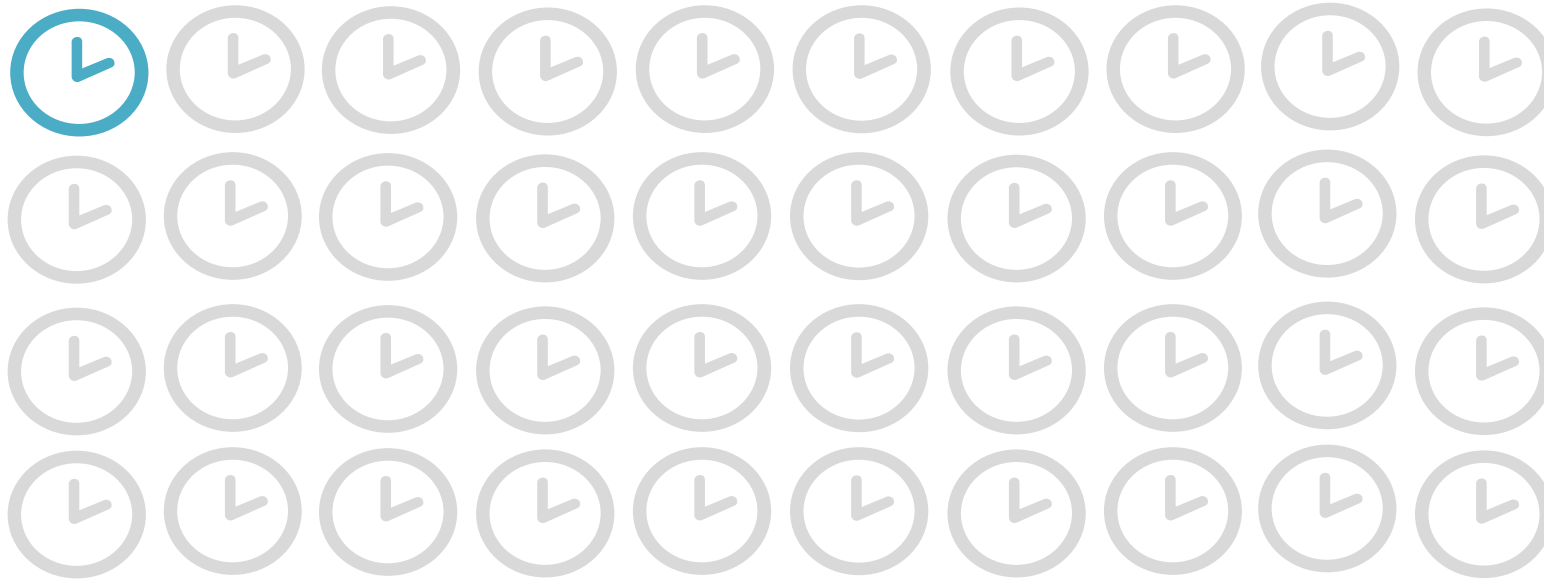
„Sieben von zehn US-Arbeitgebern haben 2012 mindestens einmal den Falschen eingestellt. Das kann bis zu 50`000 Dollar kosten.“

Fakt 3 | Den Richtigen nicht einzustellen ebenfalls...



Bei einem jährlichen Umsatz eines Sales-Mitarbeiters von 1,2 Mio Euro, verlieren Sie durch eine Vakanz von 10 Monaten rund 1 Mio Euro potentiellen Umsatz.

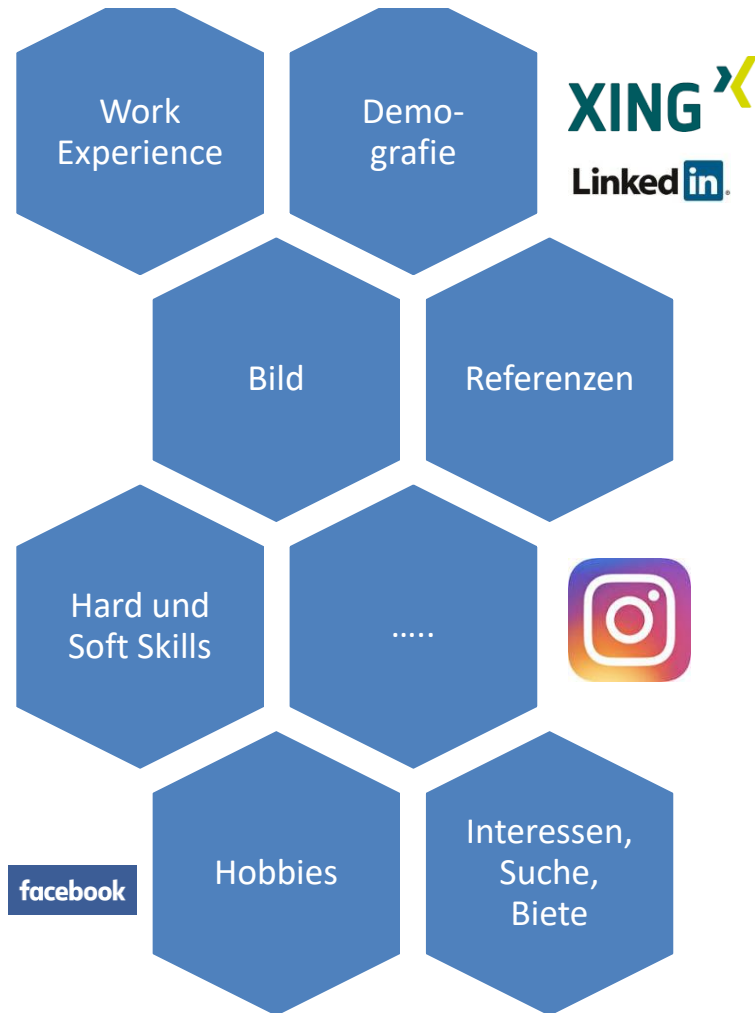
Fakt 4 | Talent Acquisition Prozesse sind nicht effizient z.B. Interviews



„Ein durchschnittliches Interview dauert 40 Minuten und das, obwohl jede dritte Führungskraft angegeben hat, dass sie nach 1.5 Minuten sich bereits für oder gegen den Kandidaten entschieden haben.“

Fakt 5 | Die digitalen Footprints sind der neue Lebenslauf und jedermann wird zum potentiellen Kandidaten

Wie sich die Person sieht



Wie sich die Person verhält



Fakt 6 | Angebot und Nachfrage – die begehrtesten Talente (Fachkräfte oder digitale Führungskräfte) bewerben sich nicht, sie werden abgeworben

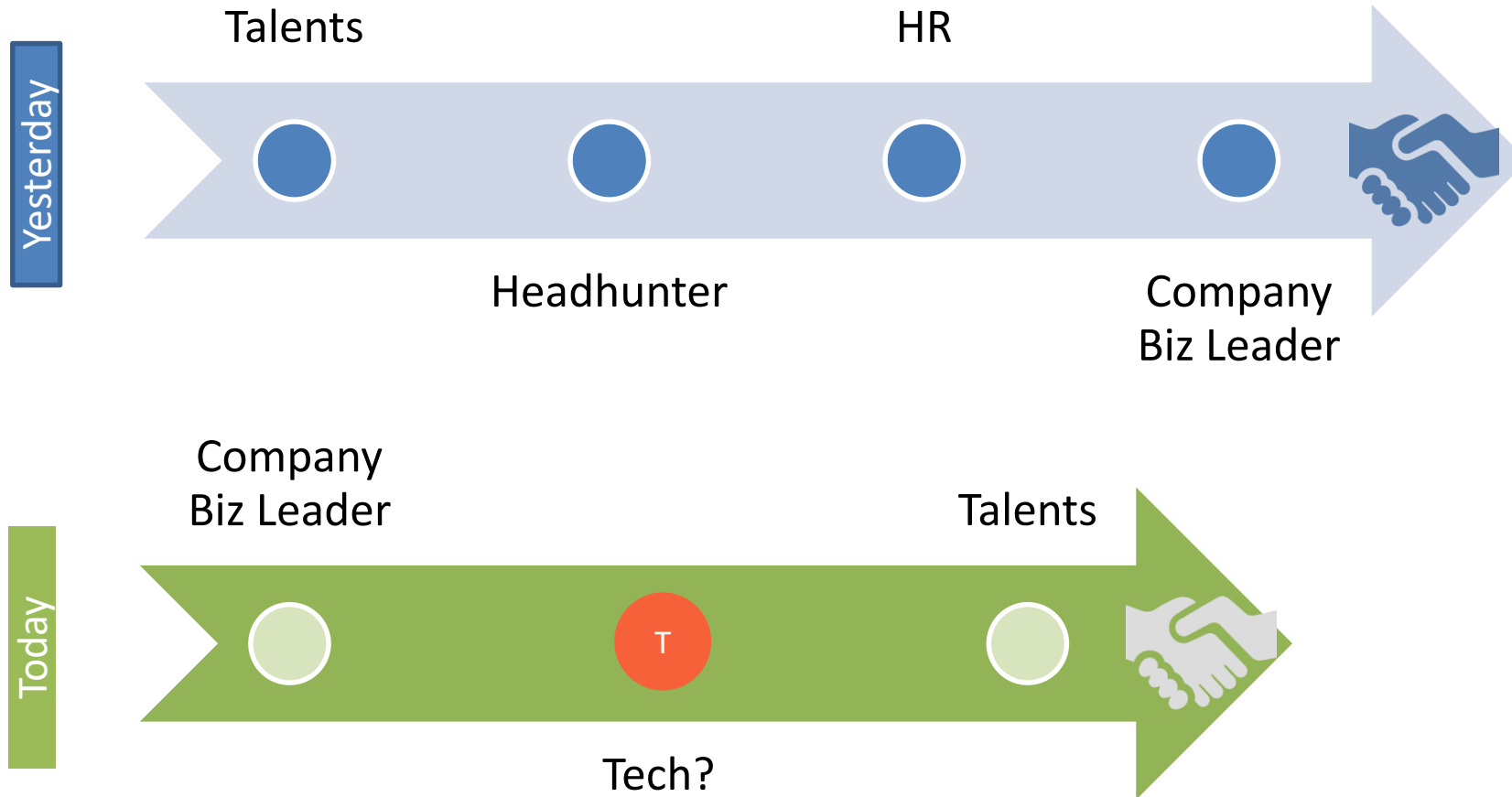
	Kleines Jobangebot	Großes Jobangebot
Wenig Talente	Active Sourcing & „Post and Pray,,	Active Sourcing „Nicht auf der Jobsuche, aber offen für Angebote“
Viele Talente	„Post and Pray,,	„Post and Pray,,

Notwendigkeit HR`s bewiesen!

?

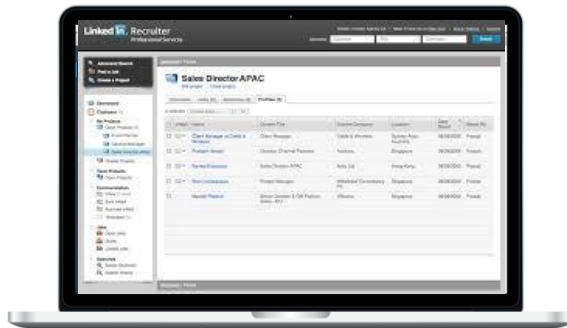


Fakt 5! Erfolgreiche Dienste z.B. UBER, Airbnb, Tripadvisor & Co. ersetzen den Mittelman und sind u.a. deshalb so erfolgreich



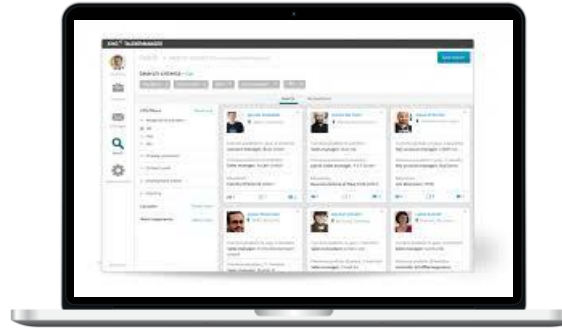
Fakt 6 | Active Sourcing für jedermann - LinkedIn, XING und Talentwunder bieten einen riesigen Kandidatenpool

LinkedIn



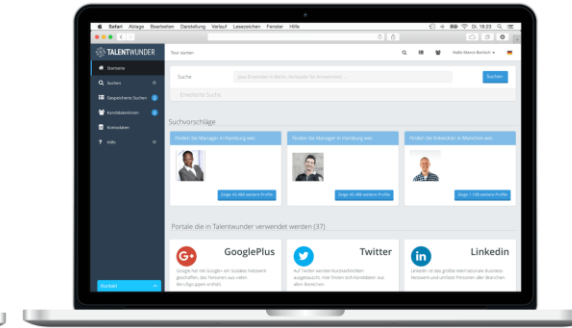
> 9 Mio. DACH*
> 100 Mio. EU

XING



> 9,6 Mio. DACH**

TALENTWUNDER



> 1.6 Mrd Profile von
51 Social Networks***

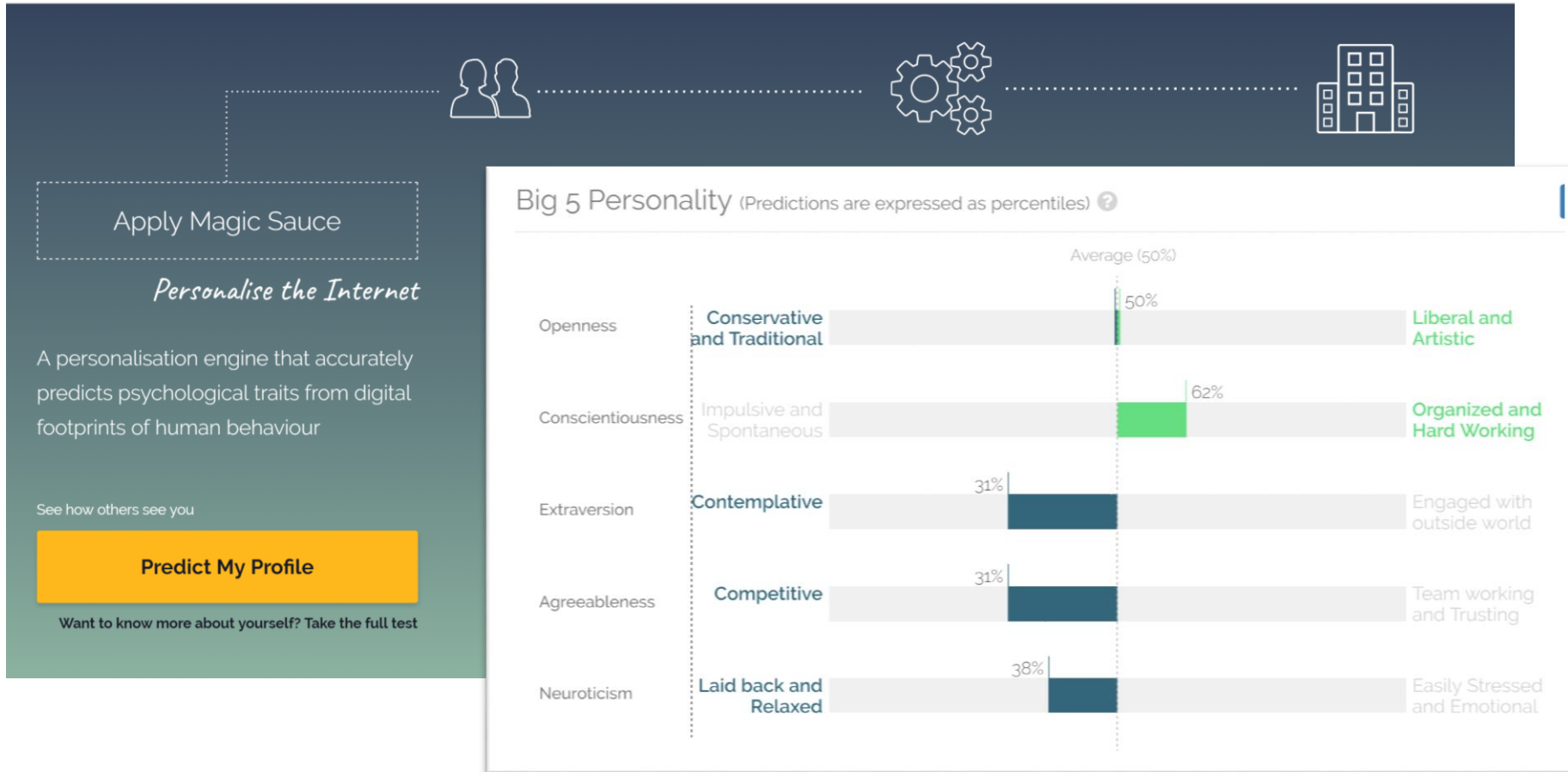
Quelle *: <https://www.linkedin.com>

Quelle **: <https://recruiting.xing.com/de/daten-und-fakten>

Quelle ***: <http://www.talentwunder.com>

Stop! Es geht heute um Softskills und Potential,
nicht mehr primär um Erfahrungen & Ausbildung.

Fakt 7 | Softskills als Erfolgsfaktor! University of Cambridge leitet Persönlichkeit der User aus den Facebook Likes ab



Fakt 8 | IBM Watson bestimmt mittels Text (z. B. Tweets) die Persönlichkeit eines gewünschten Talents

Personality Portrait
35039 words analyzed: *Very Strong Analysis*

Summary
You are genial, helpful and active.
You are empathetic: you feel what others feel and are compassionate towards them. You are appreciative of art: you enjoy beauty and seek out creative experiences. And you are driven: you have high goals for yourself and work hard to achieve them.
Your choices are driven by a desire for well-being.
You consider tradition to guide a large part of what you do: you highly respect the groups you belong to and follow their guidance. You are relatively unconcerned with taking pleasure in life: you prefer activities with a purpose greater than just personal enjoyment.
[How did we get this?](#)

You are likely to _____
 like rap music
 prefer safety when buying _____
 volunteer for social cause

You are unlikely to _____
 volunteer to learn about _____
 be sensitive to ownership automobiles
 eat out frequently

Personality (% = percentile)
Openness 99%
Conscientiousness 99%
Agreeableness 99%
Introversion/Extraversion 97%
Emotional range 18%

Consumer Needs (% = percentile)
Harmony 99%
Love 95%
Stability 93%
Closeness 79%
Structure 78% >>

Values
Tradition
Helping others 86%
Stimulation 26%
Achievement 26%
Taking pleasure in life 13%

Try the service
You need text written by the person whose personality you're interested in. It should contain words about every day experiences, thoughts, and responses.
You can play with the demo with as little as 100 words, but for a more accurate analysis, you need more words.
[Reset](#) | [Terms of use](#)

Tweets and Replies | Body of Text | Your Twitter Personality

Choose: @Oprah (EN) @KingJames (EN) @DonFranciscoTV (ES)
@pontifex_es (ES) @trikaofficial (AR) @faridyu (JA)

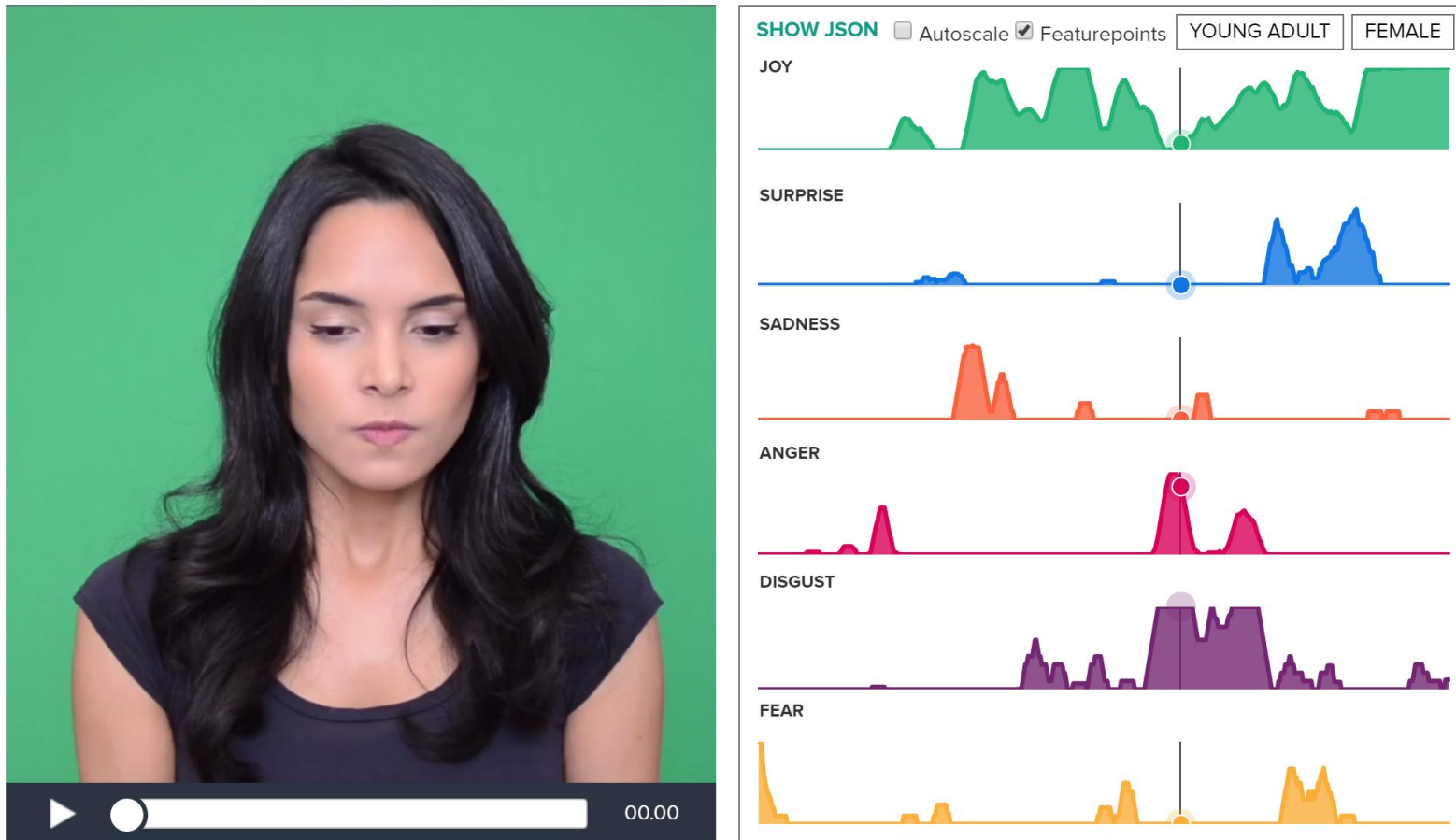
Analyze

Fakt 9 | Precire wertet nach einem 15min Gespräch mit einem Bot äusserst zuverlässig den persönlichkeitsbasierten Jobfit zu einem bestimmten Anforderungsprofil aus



Quelle: Precire

Fakt 10 | Die Facial Recognition Company z.B. Kairos analysiert in Videos die Stimmungslage des Interviewten

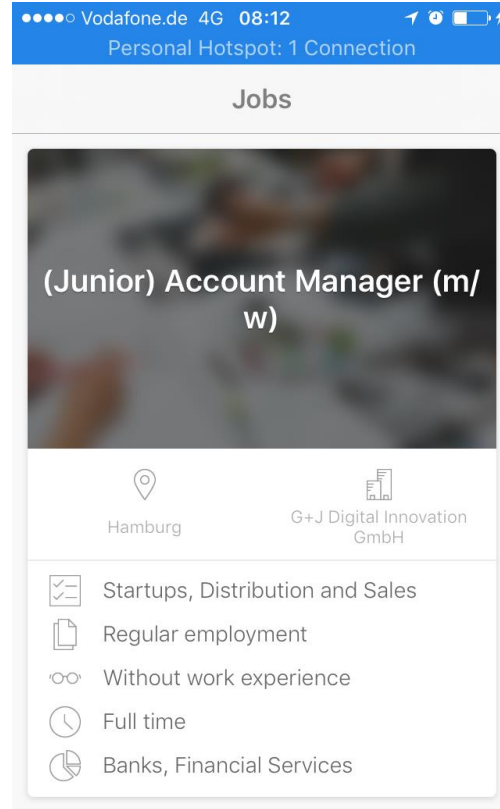
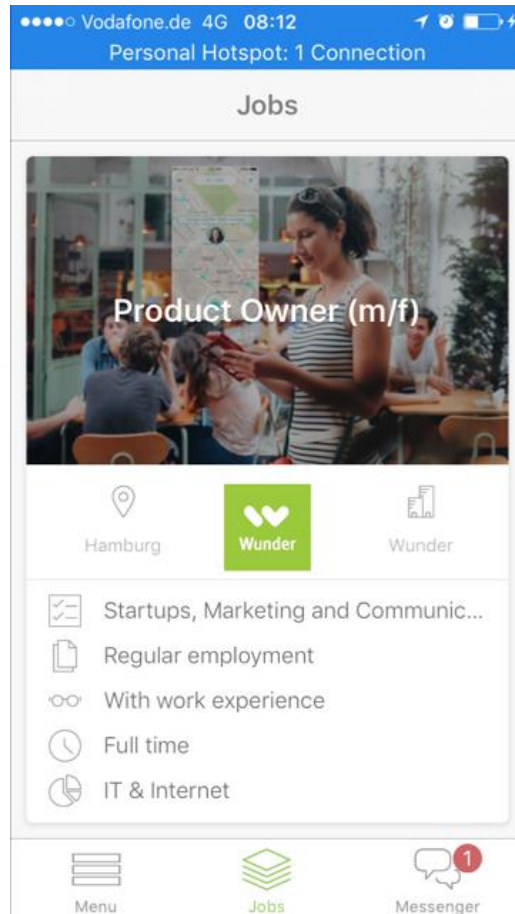


Unbequemer Fakt 11 | Chihuahua vs. Muffins

Determining if an image is a Chihuahua or muffin is a tough problem in artificial intelligence



Unbequemer Fakt 11 | Technologie

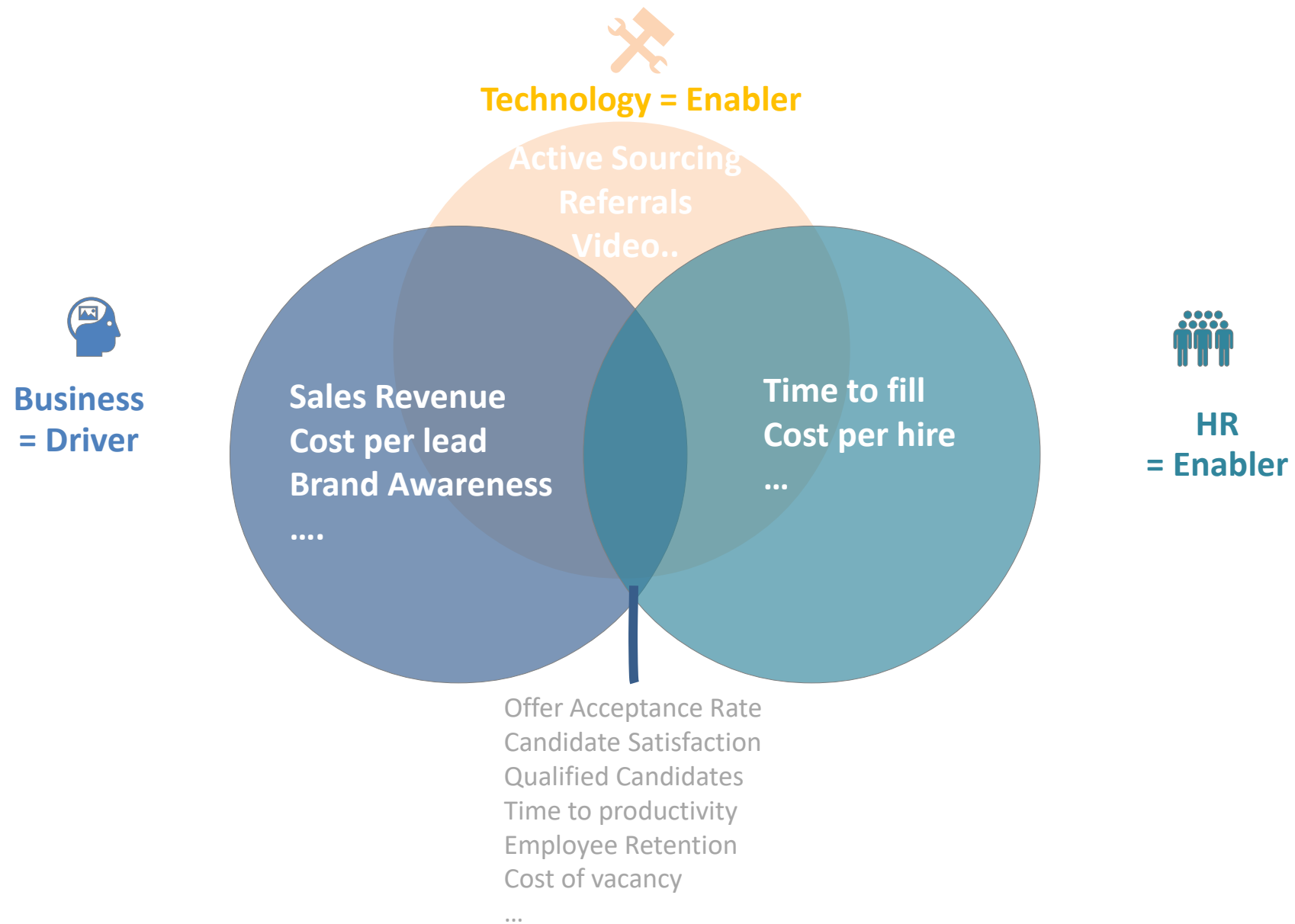


Herausforderung ist mehr als 2.4 Millionen Jahre alt

VERTRAUEN

Lösung: Verantwortung übernehmen, Vertrauen aufbauen und das Beste rausholen

Make love, not war and win!



Marketing & Sales = Talent Acquisition



MARKETING & SALES

MARKE & PRODUCT



TALENT ACQUISITION

KULTUR & JOB



MARKETING & SALES

CUSTOMER.
CENTRICITY.
EXPERIENCE.
RETENTION.
WORD OF MOUTH.
BEHAVIORAL MARKETING.
SALES PIPELINE.



TALENT ACQUISITION

CANDIDATE.
CENTRICITY.
EXPERIENCE.
RETENTION.
WORD OF MOUTH.
BEHAVIORAL HIRING.
CANDIDATE PIPELINE.



MARKETING & SALES

BEDÜRFNISSE



TALENT ACQUISITION

KARRIEREPLÄNE

Bemerkung: 50% der XING-Nutzer
sind aktuell auf Jobsuche
oder offen für Angebote.

- Interne Daten, Xing 2016



MARKETING & SALES

Neukunde:

“Neukunden bekommen zum S6 ein Tablet dazu... Bestandskunden haben wieder die A*****Karte gezogen.
Würde mir das bitte mal jemand erklären?“



TALENT ACQUISITION

Neuer Angestellter:

„20% der Mitarbeiter verlassen das Unternehmen wieder während den ersten 45 Tagen.“



MARKETING & SALES

KUNDEN ALS TALENTE SEHEN

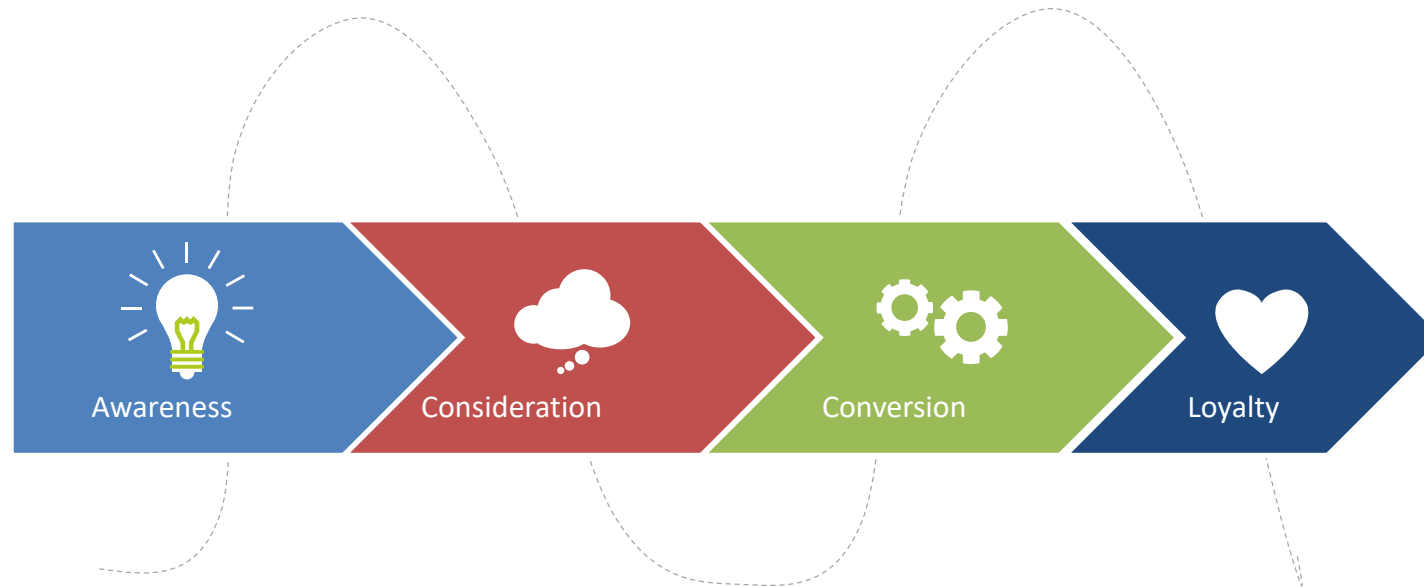


TALENT ACQUISITION

TALENTE ALS KUNDEN SEHEN

Take Away #1: Talent Acquisition ist nicht mehr reaktiv & kurzfristig, sondern proaktiv & langfristig - entlang dem Candidate Funnel

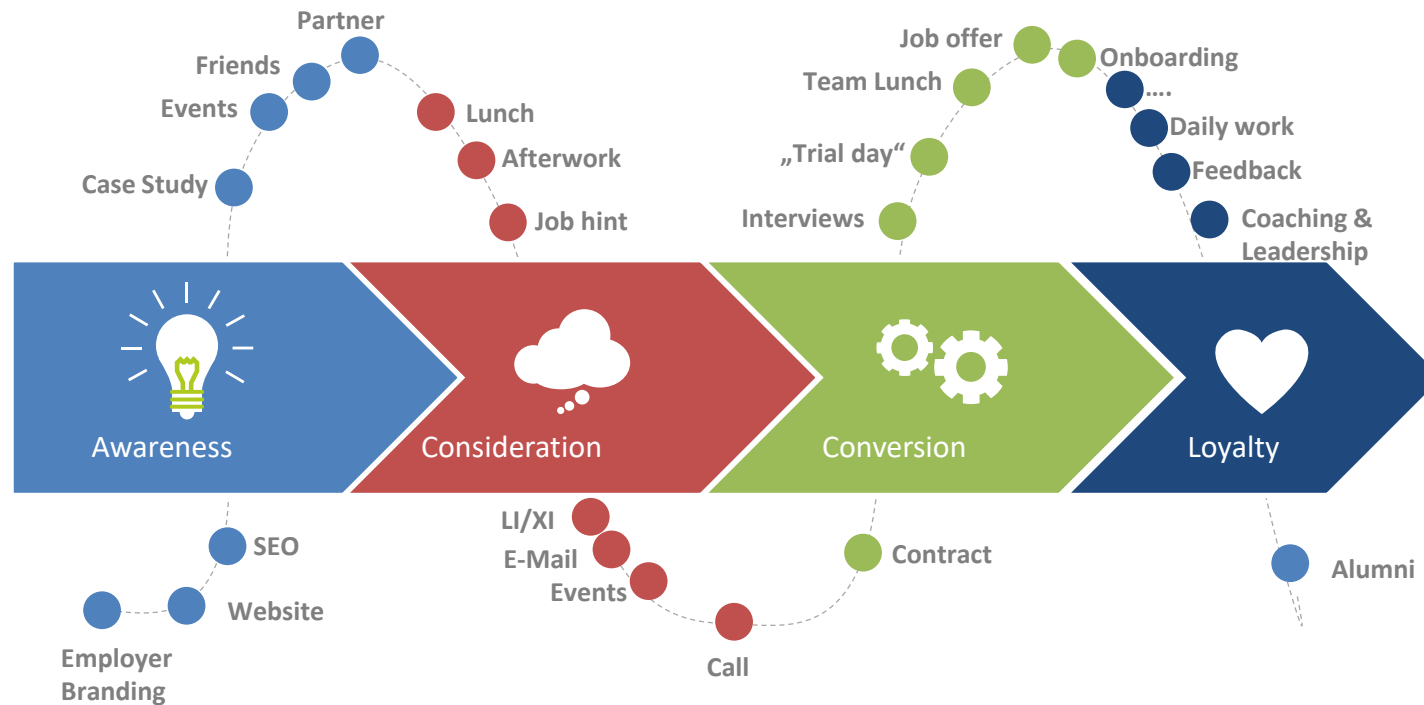
MARKETING & SALES



HUMAN RESOURCES

Take Away #2: Nicht der erste Kontakt mit dem Unternehmen, sondern alle Kontakte entscheidend, um einen passiven Kandidaten zu gewinnen

MARKETING & SALES



HUMAN RESOURCES

Take Away #3: Die Recruiting Kanäle mit der besten Konversionsrate sind Mitarbeiterempfehlungen sowie direktes Sourcing via XING/Linkedin & Co.

Take Away #4: Talent Acquisition ist „people business“ und „people´s business“



Make love, adapt and win
- in the war for the best talent!

